



Comité Technique d'Administration Centrale - CTAC - du 4 mai 2021

QUE D'IMPRÉCISIONS...

Le CTAC de la DRH-MD a eu lieu, mardi 4 mai 2021, sous l'autorité de Madame la Secrétaire Générale pour l'Administration.

La délégation **FO DEFENSE**  était représentée par Sandrine **COUET**, Sophie **CONSEIL** et Gilbert **FARACI**.

FO DEFENSE, candidate au poste de secrétaire adjoint pour cette séance, reçoit l'assentiment des autres Organisations syndicales.

Dans sa déclaration liminaire, annexée à ce compte rendu, **FO DEFENSE** met l'accent sur les points suivants :

FO remercie vivement les agents de la SDGPAC pour la qualité du travail et les documents fournis dans des délais réglementaires. **FO** met l'accent sur le taux d'annulations des formations de 43 % lié à la COVID et demande, avec insistance, le suivi de ce taux d'annulations.

FO, demandeur depuis longtemps, se félicite d'un point d'information sur la mise en place des maisons RH et regrette vivement l'absence de création d'un bureau du dialogue social dédié dans la nouvelle organisation. **FO** appelle sa vigilance sur un déconfinement progressif.

Seules, **FO** et la CGC ont fait une DL. La CFDT et l'UNSA se proposent d'intervenir au fil de l'eau... mais toujours en reprenant les propos de **FO DEFENSE**. C'est une réelle satisfaction.

■ Approbation du PV

Le PV est approuvé à l'unanimité.

■ Présentation du bilan « formation 2020 »

L'administration fait une présentation globale (cela concerne 5600 agents) et dresse le constat suivant : augmentation des formations CPF, augmentation des demandes de formation hors plan et une annulation importante liée à la COVID. Cela a favorisé les formations en distanciel avec une baisse des actions de formation et aussi avec des agents moins nombreux par session. Dans le cadre de la refonte des marchés, les formations à distance sont maintenant prises en compte.



FO DEFENSE se félicite de cette prise en compte réelle, bien que tardive. Il nous semble que des formations e-learning sont mises en place depuis dix ans par le CFD. On peut s'étonner que l'administration découvre cette possibilité.

A la demande de **FO DEFENSE**, l'administration répond que le taux d'annulation est une constante dont la responsabilité est partagée entre les agents et l'employeur. 50 % d'annulations des agents sont rattachés à la crise sanitaire. **FO** demande quelle stratégie l'administration met en œuvre sur ces annulations ?

FO déplore que, lors de l'entretien professionnel, le sujet formation ne soit pas suffisamment évoqué lors de cet entretien et rappelle son attachement à une politique de formation volontariste liée à une politique d'accompagnement managérial. Pour **FO**, on ne peut pas reprocher à des agents d'annuler des formations quand on leur demande de rattraper, en même temps, la dette de gestion liée à la crise COVID.

FO demande quels sont les personnels concernés par ces annulations par la transmission d'une sociologie exacte et détaillée des agents qui ont eu leur formation annulée. L'administration s'engage à répondre à la requête. **FO** veut connaître le delta du coût d'une formation en présentiel et en distanciel qui, nécessairement, sera au bénéfice du distanciel. L'économie ainsi dégagée doit permettre de former encore mieux.

L'administration répond que la formation dématérialisée n'est pas un processus totalement maîtrisé à ce jour sur un plan budgétaire en raison de l'investissement qu'elle implique.

FO souhaite qu'une étude soit menée entre les deux formes de formation avec l'appui du CFD.

FO rappelle que la formation et ses modalités doivent faire l'objet d'une anticipation ; L'administration s'engage à examiner la question posée. **FO** demande également un focus sur les formations délivrées aux personnels handicapés. L'administration reconnaît que l'effort n'est pas suffisamment conséquent en raison du confinement subi par ces personnels qui les a éloigné des actions de formation.

FO rappelle, compte tenu de ces éléments, l'importance de l'étude entre la formation en distanciel et en présentiel et se félicite que l'UNSA et la CFDT reprennent et abordent les mêmes thématiques.

FO constate que l'état stratège qui impose l'OCM (Organisation Centrale du Ministère) par la circulaire du Premier ministre, met en difficulté les administrations qui répondent à nos questions précises par des réponses imprécises. Il nous a fallu 1 h 20 de réunion pour avoir des réponses.

■ Le CMG d'Arcueil

L'administration se propose de donner le fil conducteur des travaux sur le triptyque : simplification, lisibilité et modernisation pour favoriser la relation client avec la mise en place d'un front office avec des maisons RH. La maison RH doit être composée de personnels formés. C'est une phase d'expérimentation en avance de phase sur les autres CMG. Pour l'administration, il faut favoriser la synergie avec les pôles Atlas du SCA.



FO leur propose de lire les triptyques qu'elle vient de diffuser à l'ensemble des agents sur le corps des attachés, des secrétaires administratifs et des adjoints administratifs : documents simples et pratiques pour répondre à toutes les questions des agents.

FO DEFENSE se félicite de la place enfin donnée, à nouveau, à la gestion RH de proximité mais :

- Déploie le manque d'information sur ce dossier stratégique, mais se félicite, à nouveau, que SRHC en fasse une présentation aux organisations syndicales. **FO** demeure vigilante sur ce dossier qu'elle a évoqué dans sa déclaration liminaire.
- Note les nombreux d'outils mis en place par l'administration mais demande qu'un retour d'expérience soit impérativement fait sur leur impact d'utilisation par les agents.
- Demande, à nouveau, le rôle des chancelleries de la SGA. L'administration rappelle que ces chancelleries étaient impactées par une partie de la gestion de proximité. Cela entraînait un doublon du travail fait. Les agents des chancelleries peuvent apprécier la valeur donnée à leur travail. L'administration note, au fil de la discussion, le rôle clé des organisations syndicales sur les réponses qu'elles portent aux agents. **FO** remercie l'administration de cette reconnaissance.
- Dénote, à nouveau, le manque de transparence sur la conduite de ce changement majeur et le silence pesant de l'administration sur cette demande.

FO DEFENSE s'étonne que certaines organisations syndicales souhaitent participer à ce projet, dans un véritable esprit de cogestion. **FO** est bien évidemment contre toute forme de cogestion, et comme l'a dit le chef de service SRHC, chacun doit rester à sa juste place. **FO** regrette fermement l'impréparation et le manque d'anticipation de l'administration, et prend acte pour une réunion bilatérale qu'elle a demandée de longue date.

Conclusion

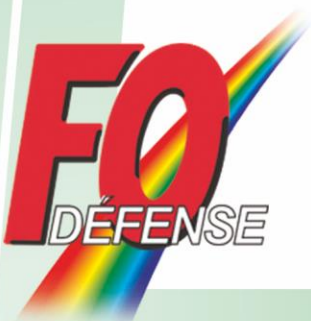
FO dénonce le total manque de transparence sur le dossier des maisons RH dans un contexte de suppression d'effectifs dans les CMG.

La gestion RH de proximité est une vraie problématique pour les agents mais la démarche de l'administration manque de clarté, de précision et de rigueur.

FO rappelle, qu'aujourd'hui, il est le seul syndicat à vous **INFORMER**, à vous **PROTÉGER** et à **AGIR** pour vous défendre grâce à son réseau de délégués territoriaux.

FO DEFENSE, VOTRE SEULE MAISON RH.

PARIS, le 5 mai 2021



Comité Technique d'Administration Centrale CTAC

Madame la Secrétaire Générale pour l'Administration, Mesdames, Messieurs,

Nous tenons à remercier les équipes de la SDGPAC pour la qualité des documents fournis dans les délais et la qualité des échanges que nous avons eus.

Un CTAC qui, encore une fois, se tient à distance mais pour autant, que d'incertitudes demeurent, avec des problématiques diverses qui elles, sont toujours présentes.

Quelques précisions seront nécessaires notamment pour le bilan de formation inscrit à l'ordre du jour.

Force Ouvrière est particulièrement attachée à l'intérêt porté à nos personnels handicapés. Nous souhaiterions avoir un focus sur cette population en matière de formation, d'autant plus à la lumière de la vacance de poste de correspondant handicap, il en est de même pour les personnels restructurés et qui sont bénéficiaires du RQTH, d'autant plus dans un contexte de suppression d'un poste de Conseiller Mobilité Carrière.

Le plan de formation fait apparaître un taux d'annulation de formation important, 43 %. Quel plan d'action pour rattraper ces formations ? Quelle campagne vis-à-vis des managers dans le cadre de l'Entretien d'Évaluation ? Force Ouvrière sera vigilante sur ces taux qui sont particulièrement inquiétants, d'autant plus quand le motif est « raison de service ». La dette de gestion est-elle la raison unique de ces annulations ?

Dans le cadre de la transformation du SPAC, dissout et dont ne restera que la SDGPAC, notre inquiétude concerne également les actions de formations pour la DGA. Anciennement organisées par le SPAC le seront-elles demain par le SCA ? c'est en tout cas le bruit qui court.

Nous reviendrons bien évidemment, dans le détail pendant l'examen du document.

Force Ouvrière se félicite enfin qu'une présentation soit faite sur la maison RH. Ce n'est pas faute de l'avoir réclamée en CTM et par mail.

Force Ouvrière s'interroge sur le bien-fondé d'une telle démarche en pleine crise pandémique, en pleine mise en œuvre de l'OCM ayant, pour conséquence, des suppressions d'effectifs dans les CMG, et alors que la dette de gestion est considérable. Comment seront armées ces maisons RH ? Par des apprentis ? Par des transferts de personnels de chancellerie ?



Force Ouvrière s'inquiète de la répartition des compétences qui sera opérée entre les services RH de proximité et cette nouvelle structure ; Un agent d'une des grandes directions du SGA doit-il, dans l'avenir, s'adresser à son chancelier ou frapper à la porte de cette maison RH ?

On peut légitimement s'interroger sur la simplification des strates hiérarchiques qui aura un impact sur le traitement des dossiers des agents ?

La mise à jour du QUI FAIT QUOI nous semble une évidence, pour une plus grande transparence. Ce document n'a pas été actualisé depuis 2018.

Force Ouvrière, s'interroge concernant la note SGA, datée du 7 avril 2021, présentée aux employeurs et qui n'a pas fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales, qui n'en sont même pas destinataires.

Force Ouvrière déplore et regrette vivement la conception du dialogue social qui conduit à accentuer les RPS auprès de tous les agents de l'Administration Centrale.

Le manque d'effectif a, pour conséquence, un mélange de genre des bureaux dédiés au dialogue social, aujourd'hui devenu pôle carrières/dialogue social. L'OCM aurait dû avoir l'ambition de créer un véritable bureau du dialogue social rattaché au directeur.

Enfin, nous nous interrogeons sur la politique suivie par l'administration centrale au regard des apprentis. Nous sommes les premiers à nous féliciter du volume conséquent des apprentis, mais nous sommes particulièrement inquiets sur le niveau de formation qui leur sera délivré et, par conséquent, sur les missions qui leur seront confiées. Il ne faudrait pas que les jeunes apprentis deviennent des supplétifs de l'administration pour pallier ses propres turpitudes.

Pour conclure, il nous faut aborder la crise sanitaire et ses conséquences.

Force Ouvrière rappelle sa vigilance sur les mesures à prendre en compte dans le cadre du déconfinement qui va marquer la vie des services de l'Administration Centrale : la poursuite du télétravail, la situation des agents de la filière prévention en raison de la charge de travail, la poursuite des mesures à prendre sur les lieux de restauration...

La réussite de ce plan de déconfinement que nous souhaitons progressif, nous semble pour les mois à venir un des axes majeurs à prendre en considération.

Les conséquences psychologiques devront également être considérées. Nous rappelons notre revendication concernant le positionnement d'un psychologue du travail, dans chaque CMG. Nous en avons un pour le SPAC, il a été transféré au SCA.

Plus globalement, nous nous berçons d'illusions en pensant que cet épisode pandémique est derrière nous. D'autres crises arriveront et notre capacité d'anticipation sera à nouveau sollicitée. Il vous appartient d'en tirer des leçons pour prendre les mesures qui s'imposent.

Madame la Secrétaire Générale pour l'Administration, Mesdames, Messieurs, merci pour votre attention.

Paris, le 4 mai 2021

